

**ANALISIS DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
TINGKAT PROFESIONALISME INTERNAL AUDITOR
BMT KOTA METRO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Sinung Andria Adi Pratama
NPM.1451020119**

Program Studi: Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

**ANALISIS DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
TINGKAT PROFESIONALISME INTERNAL AUDITOR
BMT KOTA METRO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Sinung Andria Adi Pratama
NPM.1451020119**

Program Studi: Perbankan Syariah

**Pembimbing I: Dr. Heni Noviarita, SE., M.Si.
Pembimbing II : Fatih Fuadhi, M.Si.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

ABSTRAK

Etika Kerja Islam yaitu etika dalam bekerja yang didasari dan dilandasi oleh rasa ketaatan terhadap Allah SWT sehingga seseorang yang bekerja berdasar pada etika kerja Islam akan menjalankan setiap pekerjaannya dengan jujur dan profesional karena yakin bahwa Allah SWT selalu mengawasi setiap gerak dan pekerjaannya. Salah satu profesi yang membutuhkan penerapan etika kerja Islam yaitu profesi internal auditor BMT. Dalam bekerja, selain harus patuh pada pimpinan nya, internal auditor BMT juga harus memenuhi tuntutan untuk membuat laporan secara jujur sehingga sering terjadi pelanggaran etika serta diragukan profesionalisme nya. Internal auditor BMT yang mampu menerapkan etika kerja Islam diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme nya dan dapat terhindar dari pelanggaran-pelanggaran etika.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana penerapan etika kerja Islam pada profesi internal auditor BMT Kota Metro dan bagaimana dampak penerapan etika kerja Islam terhadap tingkat profesionalisme internal auditor BMT Kota Metro. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan etika kerja Islam pada profesi internal auditor BMT Kota Metro serta dampak dari penerapan etika kerja Islam terhadap tingkat profesionalisme internal auditor BMT Kota Metro.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan sifat deskriptif kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode pengolahan data dilakukan dengan editing, klasifikasi dan interpretasi. Analisis data dilakukan dengan metode berpikir deduktif yang berangkat dari fakta yang bersifat umum kemudian ditarik generalisasi-generalisasi yang bersifat khusus.

Hasil dari penelitian dampak penerapan etika kerja Islam pada terhadap tingkat profesionalisme internal auditor BMT Kota Metro yaitu: Internal auditor BMT Kota Metro dapat dikatakan telah menerapkan etika kerja Islam pada profesi internal auditor karena telah menerapkan 5 konsep etika kerja dalam Islam yaitu keesaan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, serta kebajikan. Selain itu internal auditor BMT Kota Metro juga sudah menerapkan 4 dari 5 ciri atau prinsip etika kerja Islam, yaitu disiplin terhadap waktu, tangguh dan pantang menyerah, kejujuran, dan tanggung jawab. Sedangkan prinsip konsekuen dan berani menghadapi tantangan belum diterapkan secara maksimal. Etika kerja Islam yang diterapkan oleh internal auditor BMT Kota Metro disamping penerapan 5 dimensi profesionalisme (pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, dan hubungan dengan sesama profesi) memiliki dampak yang positif terhadap tingkat profesionalisme internal auditor BMT Kota Metro, yaitu selain meningkatkan profesionalisme internal auditor secara umum juga meningkatkan profesionalisme secara Islami.

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Internal Auditor, Profesionalisme



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Sukarame, Bandar Lampung

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

a yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sinung Andria Adi Pratama
NPM : 1451020119
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Dampak Penerapan Etika Kerja Islam terhadap tingkat Profesionalisme Internal Auditor BMT Kota Metro" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.


Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 05 Desember 2019
Penyusun

METERAI
TEMPEL

B7291AFF7370887

6000
ENAM RIBU RUPIAH


Sinung Andria Adi Pratama
NPM.1451020119



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Sukarame, Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA
ISLAM TERHADAP TINGKAT PROFESIONALISME
INTERNAL AUDITOR BMT KOTA METRO
Nama Mahasiswa : Sinung Andria Adi Pratama
NPM : 1451020119
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN RadenIntan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Heni Noviarita, S.E., M.S.I
NIP. 196511201992032002


Fatih Fuadi, M.S.I
NIP. 198512192015031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A
NIP. 198208082011012009



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Sukarame, Bandar Lampung.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **ANALISIS DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP TINGKAT PROFESIONALISME INTERNAL AUDITOR BMT KOTA METRO**, disusun oleh **Sinung Andria Adi Pratama**, NPM **1451020119**, Program Studi **Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, pada hari/tanggal: **Jum'at, 20 Desember 2019**.

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : H. Supaijo, S.H., M.H.

Penguji I : Dr. H. Nasruddin, M.Ag.

Penguji II : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.S.I.

Sekretaris : M. Yusuf Bachtiar, M.E.Sy.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Intan Lampung**

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag., M.S.I
NIP. 198008012003121001

MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”

(QS. Al – Qhasas: 77)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, dan shalawat teriring salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai bukti hormat dan kasih sayang, saya persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ucapan rasa syukur dan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Teruntuk kedua orangtua yang sangat berarti dalam setiap langkah hidup dan hela nafasku, Ayahanda Sutarno Haryono Damanik dan Ibunda tercinta Umrik Rejeki. Berkat kesabaran nya, pelukan kasihnya, menjadi motivasi untuk terus dan terus memberikan yang terbaik. Terima kasih untuk setiap tetesan keringat, setiap kata do'a, dan perjuangan sehingga ananda sampai pada keberhasilan menyelesaikan studi S1. Semoga Allah senantiasa memberi keberkahan, kebahagiaan yang selalu dilimpahkan kepada kalian di dunia dan akhirat.
2. Adikku tersayang sekaligus sahabat bagiku, Sadewa Adi Taruna yang selalu memberikan semangat serta motivasi demi keberhasilan penulis. Terima kasih atas segala do'a dan dukungan yang tak terhitung. Semoga Allah SWT memberikan kebahagiaan yang lebih dan memudahkan jalanmu dalam menempuh pendidikan untuk menggapai cita-cita.
3. Almamater UIN Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sinung Andria Adi Pratama, merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan suami istri bapak Sutarno Haryono Damanik dan ibu Umrik Rejeki. Penulis dilahirkan di Way Kanan, 29 Maret 1996.

Adapun pendidikan yang telah ditempuh penulis dimulai tahun 2002 yaitu pada pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Dwi Warga Tunggal Jaya Kabupaten Tulang Bawang (Lulus tahun 2008), kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 05 Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang yang sekarang telah berubah menjadi SMPN 02 Banjar Agung Tulang Bawang (Lulus tahun 2011), dan pada tahun 2014 penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 14 Bandar Lampung.

Kemudian dengan izin Allah SWT pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tercatat di salah satu Perguruan Tinggi Negeri Islam yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) jurusan Perbankan Syariah (PS).

Penulis

Sinung Andria Adi Pratama

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati sebagai hamba Allah SWT, dan dengan mengucapkan syukur, tasbih, tahmid, tahlil dan takbir kepada Allah SWT, Dzat yang maha kuasa, yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat, karunia-Nya Iman dan Islam sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Perbankan Syariah (PS). Shalawat teriring salam senantiasa penulis haturkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW, suri tauladan terbaik dalam segala urusan, pemimpin revolusioner dan pembawa cahaya kemenangan dunia akhirat, beserta keluarga, sahabat dan kita para pengikutnya.

Sehubungan dengan terwujudnya karya ilmiah ini yang merupakan usaha dan doa penulis. Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM PADA KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR BMT KOTA METRO”**

Skripsi ini dapat penulis selesaikan atas bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ruslan A. Ghofur, M.S.I selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu mengayomi mahasiswa dan memimpin fakultas dengan baik.

2. Ibu Erike Anggraini, M.E.Sy., D.B.A. selaku ketua jurusan Perbankan Syariah.
3. Ibu Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak Fatih Fuadi, M.S.I. selaku pembimbing II dalam skripsi ini, yang dengan sangat sabar memberikan dukungan, masukan serta bimbingan secara terus menerus demi terselesaikan nya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu (Guru dan Dosen) yang telah mendidik serta memberikan ilmu dengan penuh ketekunan dan kesabaran.
5. Kedua orangtuaku (Bapak Sutarno Haryono Damanik dan Ibu Umrik Rejeki) yang penulis sayangi dan cintai.
6. Segenap STAF Civitas Akademika yang telah memberikan bantuan pengetahuan dan informasi dalam penyelesaian studi penulis.
7. Pimpinan BMT Al-Ihsan Binaul Ummah, Pimpinan BMT Fajar, dan Pimpinan BMT Artha Buana yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta seluruh Internal Auditor BMT yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Sahabat sekaligus guru bagi penulis (Handika Dwi Saputra dan Apri Alpriansah), terima kasih atas semangat, motivasi dan ilmu yang telah kalian bagikan, semoga kesuksesan senantiasa mengiringi setiap langkah perjuangan kita.
9. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah F angkatan 2014 (Agus Tomi, Apri Alpriansah, Fredi Setiaji, Riski Ramadhani, Yoga Prayuda,

Nimas Ayu Putri Febiola), semoga kita selalu diberi kesehatan agar kelak bisa bertemu lagi di lain kesempatan.

10. Rekan-rekan sekaligus keluarga besar KKN 219 (Heri, Happy, Hamzah, Indah, Reni, Zakiya, Tintia, Shella, Mustika, Anen), terima kasih atas dukunga, do'a, serta motivasi yang kalian berikan, semoga apa yang kita cita-citakan dapat tercapai. Amin.
11. Rekan-rekan penulis angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah.
12. Almamater UIN Raden Intan Lampung
13. Semua pihak yang belum disebutkan yang berperan penting bagi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis hanya bisa berdoa semoga amal baik Bapak/Ibu dan rekan-rekan semua senantiasa mendapat balasan berupa pahala dari Allah SWT. Akhirnya, manusia ialah tempatnya khilaf, salah dan lupa, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT semata. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis harapkan kepada pembaca kiranya dapat memberikan masukan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat lebih baik.

Bandar Lampung, November 2019

Penulis,

Sinung Andria Adi Pratama

NPM. 1451020119

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| PERSETUJUAN..... | iv |
| PENGESAHAN..... | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN..... | vii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul..... | 2 |
| C. Latar Belakang Masalah | 4 |
| D. Fokus Penelitian..... | 11 |
| E. Rumusan Masalah..... | 11 |
| F. Tujuan Penelitian | 12 |
| G. Manfaat Penelitian | 12 |
| H. Penelitian Terdahulu | 13 |
| I. Metode Penelitian | 18 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Etika Kerja..... | 24 |
| 1. Pengertian Etika Kerja | 24 |
| 2. Aspek – Aspek Etika Kerja | 27 |
| 3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Etika Kerja | 30 |

| | |
|--|----|
| B. Etika Kerja Islam..... | 34 |
| 1. Konsep Dasar Etika Kerja Islam | 34 |
| 2. Prinsip atau Ciri Etika Kerja Islam | 39 |
| C. Profesionalisme | 42 |
| 1. Pengertian Profesionalisme | 42 |
| 2. Profesionalisme Dalam Islam | 45 |
| D. Profesi Internal Auditor..... | 46 |
| 1. Pengertian Internal Auditor..... | 46 |
| 2. Tujuan, Fungsi dan Ruang Lingkup Internal Auditor | 48 |
| E. Baitul Mal wat Tamwil (BMT) | 50 |
| 1. Pengertian Baitul Mal wat Tamwil (BMT)..... | 50 |
| 2. Landasan Hukum BMT..... | 52 |
| 3. Manfaat Baitul Mal wat Tamwil | 54 |
| 4. Prinsip – Prinsip Baitul Mal wat Tamwil..... | 55 |
| 5. Sistem Operasional Baitul Mal wat Tamwil | 55 |

BAB III DATA PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum | 58 |
| 1. BMT Fajar Kota Metro..... | 58 |
| a. Sejarah Singkat..... | 58 |
| b. Visi – Misi..... | 60 |
| c. Struktur Organisasi | 61 |
| 2. BMT Al – Ihsan Binaul Ummah | 62 |
| a. Sejarah Singkat..... | 62 |
| b. Visi – Misi..... | 62 |
| c. Struktur Organisasi | 63 |
| 3. BMT Artha Buana Metro | 64 |
| a. Sejarah Singkat..... | 64 |
| b. Visi – Misi..... | 66 |
| c. Struktur Organisasi | 67 |
| B. Etika Kerja Islam Pada profesi internal Auditor BMT kota Metro | 68 |
| C. Profesionalisme Pada Internal Auditor BMT Kota Metro | 82 |

BAB IV ANALISIS DATA

| | |
|--|----|
| A. Penerapan Etika Kerja Islam Pada Profesi Internal Auditor BMT kota Metro | 90 |
|--|----|

| | |
|---|-----|
| B. Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Terhadap Tingkat Profesionalisme Internal Auditor BMT Kota Metro..... | 104 |
|---|-----|

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 110 |
| B. Saran..... | 111 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **ANALISIS DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP TINGKAT PROFESIONALISME INTERNAL AUDITOR BMT KOTA METRO** , untuk menghindari adanya kesalahfahaman dalam memahami maksud dan ruang lingkup maka perlu adanya penegasan dari judul tersebut sebagai berikut:

1. Analisis adalah penyidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan sebenarnya sebab duduk perkara.¹
2. Penerapan adalah sebuah tindakan yang dilakukan, memasang atau mempraktekkan suatu cara dalam sebuah pelaksanaan, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Etika Kerja Islam yaitu etika dalam bekerja yang didasari dan dilandasi oleh rasa ketaatan terhadap *Allah SWT* sehingga seseorang yang bekerja dengan berdasar pada etika Islam akan cenderung menyelesaikan pekerjaannya dengan sesempurna mungkin dan melakukan kesalahan sekecil mungkin serta menjalankan setiap pekerjaannya dengan jujur dan profesional karena yakin bahwa Allah SWT selalu mengawasi setiap gerak dan pekerjaan manusia.

¹Sri Suketi Adi Wimarta, adi sunaryo, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 41.

4. Profesionalisme di artikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila memiliki ciri standard teknis atau etika suatu profesi.²
5. Internal Auditor adalah auditor yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk mengaudit bagi suatu kepentingan direksi dan/atau komisaris.³
6. BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal dari tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi yang salam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.⁴

Dari beberapa uraian di atas, maka yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah kajian yang akan memfokuskan bagaimana dampak penerapan etika kerja Islam terhadap tingkat profesionalisme internal auditor BMT kota Metro.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan subjektif sebagai berikut :

² Poerwopuspito, F.X. Oerip.S dan T.A. Tatag Oetomo, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*, (Jakarta: Grasindo, 2000), h. 246.

³ Islahuzzaman, *Istilah – Istilah Akuntansi dan Aditing*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 190.

⁴ M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), h. 317.

1. Secara Objektif

BMT adalah suatu lembaga keuangan syariah yang saat ini keberadaannya mulai dibutuhkan oleh pelaku ekonomi kecil dan menengah sebagai salah satu sarana untuk mendapatkan modal tambahan membutuhkan manajemen yang tepat agar pengelolaannya berjalan teratur secara profesional dan yang terpenting tidak menyimpang dari ajaran dan aturan syariat Islam. Salah satu bidang profesi yang termasuk ke dalam manajemen pengelolaan BMT yaitu Internal Auditor yang bertugas mengaudit setiap transaksi yang terjadi dalam setiap operasional BMT. Peran Internal Auditor dirasa sangat penting karena hasil dari audit yang dilakukan internal auditor akan dijadikan dasar apakah BMT tersebut baik atau tidak dalam pengelolaannya. Selain dituntut bekerja secara profesional Internal Auditor BMT juga dituntut memenuhi syariat Islam dalam profesionalitas kerjanya. Dalam hal ini penulis ingin melakukan penelitian karena dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kasus tidak profesionalnya seorang Internal Auditor dalam menjalankan tugasnya dan juga belum maksimalnya penerapan etika kerja secara Islami pada profesi Internal Auditor di BMT.

2. Secara Subjektif

Penulis optimis dapat terselesaikannya penelitian ini karena tersedianya data atau informasi yang penulis butuhkan terkait dengan judul yang diteliti, baik informasi langsung dari perusahaan maupun dari

perpustakaan serta media lainnya yang mudah di dapatkan. Selain itu, judul yang penulis ajukan sesuai dengan jurusan yang penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai dengan nilai/norma yang ada.⁵ Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai – nilai yang berkaitan dengan baik – buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁶

Secara umum etika dibagi menjadi dua yaitu etika umum dan etika khusus. Etika umum berbicara mengenai norma dan nilai moral, kondisi – kondisi bagi manusia untuk bertindak etis, bagaimana manusia mengambil keputusan, dan sebagainya. Etika khusus adalah penerapan prinsip – prinsip atau norma – norma moral dasar dalam bidang kehidupan khusus. Dalam hal ini norma dan nilai diteropongi dalam konteks kekhususan bidang kehidupan

⁵ Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: UPP-APM YKPN, 2004), h. 37.

⁶ Toto asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002, Cet. 1), h. 15.

manusia tertentu. Dengan kata lain etika sebagai refleksi kritis rasional melihat dan merefleksikan kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada norma dan nilai moral yang ada di satu pihak dari situasi khusus dari bidang kehidupan dan kegiatan khusus yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok dalam suatu masyarakat. Etika tidak lagi sekadar melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia begitu saja, melainkan melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus tertentu.⁷

Salah satu profesi yang ada di masyarakat adalah internal auditor. Internal auditor merupakan salah satu unsur yang diperlukan untuk mengefektifkan pengendalian internal yang memadai. Fungsi ini merupakan fungsi sifat yang memperoleh pendelegasian dari manajemen untuk mengawasi seluruh pengendalian yang ada dalam organisasi. Sifat audit internal tidak hanya dimaksudkan untuk melakukan penilaian dan audit secara independen melainkan juga untuk memberikan informasi yang objektif dalam saran – saran bermanfaat bagi manajemen dalam menunjang *risk management*, efektifitas pengendalian, dan proses *governance*.⁸

Dalam melakukan pekerjaannya, profesi internal auditor tidak terlepas dari aturan etika profesi, yang dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik akuntan Indonesia. Dalam pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia,

⁷ Betri Sirajuddin dan Fadel Muhakko, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah di kota Palembang”. *I – Economic*, Vol. 2 No. 2 (Desember 2016), h. 5

⁸ Islahuzzaman, “Ruang Lingkup Tugas Internal Auditor”. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 (Agustus 2005), h. 625.

mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Disini diungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas, dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan objektivitas ia akan bertindak adil dan tanpa dipengaruhi tekanan oleh pihak tertentu.

Dalam tugasnya sering terjadi internal auditor mengalami situasi – situasi yang dilematis, yaitu selain harus patuh pada pimpinan tempat bekerja, ia juga harus memenuhi tuntutan masyarakat untuk membuat laporan secara jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran – pelanggaran etika.⁹ Salah satu contoh pelanggaran etika yang dilakukan oleh auditor internal di Indonesia adalah kasus suap terhadap internal Audit BPK Sigit Yugiharto oleh GM PT Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Setia Budi yang keduanya ditetapkan sebagai tersangka oleh KPK.¹⁰

Kasus suap terhadap internal auditor BPK tersebut merupakan bukti bahwa profesi internal auditor merupakan salah satu profesi yang rawan terjadi suatu penyelewengan terhadap etika, bahkan menjadi suatu tindak kriminal.

Dalam menghadapi tekanan–tekanan dan kemungkinan–kemungkinan akan terjadinya penyelewengan secara hukum, maka selain harus berpegang

⁹ Betri Sirajuddin dan Fadel Muhakko, *Op.Cit.* h. 7.

¹⁰ N. Idah Fatmawati, “Kasus Suap Moge, KPK Panggil Internal Auditor Jasa Marga” (On – line), tersedia di : <https://m.detik.com/news/berita/d-3746315/kasus-suap-moge-kpk-panggil-kepala-audit-internal-jasa-marga> (19 Oktober 2017), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

dan berprinsip pada kode etik akuntan Indonesia, seorang internal auditor juga harus berpegang pada etika agamanya. Salah satu agama yang menekankan pentingnya ber-etika dalam hal perbuatan dan pekerjaan adalah agama Islam. Islam adalah agama yang mengajarkan untuk melakukan segala pekerjaan dengan semangat, melakukan segalanya dengan etos kerja yang tinggi, bahkan menyelesaikan segala pekerjaan dengan sesempurna mungkin. Namun dalam Islam juga di tekankan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan manusia tidak hanya dilakukan untuk mencari keuntungan atau kebahagiaan duniawi saja, tetapi juga keuntungan akhirat dimana setiap kita akan diminta pertanggung jawaban sesuai dengan apa yang kita perbuat di dunia.

Dalam etika kerja Islam, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect!*). Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah SWT telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Qur'an kita temukan kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh – sungguh, akurat, dan sempurna. Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta

menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh – sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati.¹¹

Sistem etika Islam berbeda dari sistem etika sekuler dan dari ajaran moral yang diyakini agama – agama lain. Sepanjang rentan sejarah peradaban, model – model sekuler ini mengasumsikan ajaran moral yang bersifat sementara dan berubah – ubah karena didasarkan pada nilai – nilai yang diyakini para pencetusnya, misalnya *Epicurianisme* atau ajaran tentang kebahagiaan demi kebahagiaan semata. Model – model ini pada umumnya membangun sebuah sistem etika yang terpisah dari agama. Pada saat yang sama ajaran moral yang diyakini oleh agama lain seringkali terlampaui menekankan nilai – nilai yang mengabaikan keberadaan kita di dunia ini. Sebagai contoh, ajaran Kristen yang terlampaui menekankan kedudukan biara telah mendorong pengikutnya untuk menyingkir dari hiruk pikuk dan kesibukan kehidupan sehari – hari. Sebaliknya ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan manusia dengan sang pencipta. Karena Allah SWT Maha Sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia. Ajaran etika Islam dapat diterapkan dimanapun karena Sang Pencipta lebih dekat dari urat leher manusia, dan memiliki pengetahuan yang sempurna dan abadi.¹²

¹¹ Toto Asmara, *Op.Cit.* h. 16

¹² Muhammad, *Op.Cit.* h.41

Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas atau minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya, etika bukanlah permainan mengenai jumlah. Islam menggunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak dapat tempat dalam ajaran Islam. Keputusan etis harus didasarkan secara bersama – sama pada pembacaan Al-Qur'an dan alam semesta. Tidak seperti sistem etika yang diyakini banyak agama lain, Islam mendorong umat manusia untuk melaksanakan *tazkiyah* melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis di tengah godaan ujian dunia, kaum muslimin harus mampu membuktikan ketaatannya kepada Allah SWT.¹³

Dunia kerja adalah dunia yang sering dikotori oleh tangan – tangan yang mencari keuntungan sepihak, sikap – sikap dan perilaku yang dapat merugikan orang lain, serta godaan – godaan yang mengajak manusia untuk berbuat diluar hal – hal yang dibenarkan oleh Islam. Seorang yang memiliki etos kerja Islam pastilah dapat terhindar dari segala hal – hal yang dapat mengotori dunia pekerjaannya, karena seorang yang memiliki etos kerja Islam akan senantiasa bahwa dirinya selalu diawasi oleh Allah SWT dalam setiap aktivitas dan kegiatannya. Selain itu seorang yang memiliki etos kerja Islam pastilah menyadari bahwa yang dicari bukanlah sekadar kebahagiaan di dunia semata, tetapi juga kebahagiaan di akhirat.

¹³ *Ibid.* h. 42

Seorang yang memiliki etika kerja Islam maka akan memiliki komitmen pula terhadap profesinya. Karena senada dengan ajaran Islam mengenai etika kerja, komitmen profesi juga menekankan pada loyalitas seorang profesional terhadap pekerjaannya, yakni mengerjakan profesinya dengan sungguh – sungguh serta didasari dengan kejujuran dan sikap keterbukaan yang tinggi sehingga memberikan hasil yang semaksimal mungkin dengan kesalahan atau kecacatan seminimal mungkin. Seorang auditor yang memiliki etika kerja Islam pasti lah juga akan membantu meningkatkan kinerja organisasinya, karena seorang yang memiliki etos kerja Islam tidak akan mengutamakan kepentingan pribadi, namun ia akan mengutamakan kepentingan dan kemajuan organisasi serta berkomitmen dalam organisasi tempatnya bekerja.

BMT sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak di bidang perkoperasian syariah (KJKS) merupakan salah satu bentuk lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang hadir ditengah kebutuhan masyarakat akan lembaga keuangan mikro dengan basis Islam sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat kecil menengah sebagai solusi permodalan usaha kecil yang merasa cukup sulit untuk mendapatkan pembiayaan dari bank.

BMT di Kota Metro dalam perkembangannya cukup banyak diminati oleh kalangan masyarakat dan pelaku usaha kecil dan menengah sebagai solusi dalam hal permodalan, terbukti dengan jumlah nasabah atau anggota BMT di Kota Metro yang cukup banyak sehingga berbagai produk baik

pembiayaan maupun penghimpunan dana dapat berjalan dengan baik. Namun demikian dengan kondisi BMT yang sedang berkembang diperlukan kerjasama dari setiap komponen yang ada dalam organisasi. Salah satu yang terpenting yakni *internal auditor* yang memiliki peran penting dalam pengungkapan laporan keuangan BMT sehingga dapat menarik minat terutama investor untuk menanamkan modalnya di BMT di Kota Metro.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“ANALISIS DAMPAK PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP TINGKAT PROFESIONALISME INTERNAL AUDITOR BMT KOTA METRO”**

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan beberapa latar belakang permasalahan yang ada, peneliti mencoba memberikan fokus penelitian yang hendak diungkapkan dalam penelitian. Fokus yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai “Analisis Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Terhadap Tingkat Profesionalisme Internal Auditor BMT Kota Metro”. Internal Auditor yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah Internal Auditor di BMT Al – Ihsan Binaul Ummah Kota Metro, BMT Fajar Kota Metro, dan BMT Artha Buana Kota Metro.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan etika kerja Islam pada profesi internal auditor di BMT Kota Metro?
2. Bagaimana dampak penerapan etika kerja islam terhadap tingkat profesionalisme Internal Auditor BMT Kota Metro?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etika kerja Islam pada profesi internal auditor BMT Kota Metro
2. Untuk mengetahui dampak dari penerapan etika kerja islam terhadap tingkat profesionalisme Internal Auditor BMT Kota Metro.

G. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang ekonomi syariah, sebagai bahan referensi atau rujukan, dan tambahan pustaka pada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

2. Secara Praktis

- a. Bagi BMT diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk membentuk suatu organisasi internal yang lebih baik sehingga membantu perkembangan BMT itu sendiri.

- b. Bagi profesi Internal Auditor terutama yang bekerja pada lembaga keuangan syariah diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk menjalani profesi internal auditor dengan lebih profesional.
- c. Bagi peneliti selanjutnya penelitian Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana penerapan etika kerja Islam pada komitmen profesi internal auditor, terutama dalam lembaga keuangan mikro syariah atau BMT.

H. Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu digunakan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pikir mengenai penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian Lailatirrohmah memiliki tujuan yaitu menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada 35 karyawan koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yaitu indeks variabel, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan parameter individual (uji statistik t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.¹⁴

Bedanya penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian sekarang menganalisis tentang penerapan etika kerja Islam pada komitmen internal auditor di BMT.

2. Dalam penelitian Ratih yang memiliki tujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data dengan metode kuisioner. Uji coba instrumen menggunakan uji coba terpakai. Uji coba validitas menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *alpha conbach*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen

¹⁴ Nafilah Lailatirrohmah, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan *Organizational Citizenship Behavior*”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2014), h. vi.

organisasi terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi.¹⁵

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu menguji tentang pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi, sedangkan penelitian sekarang menitikberatkan pada internal auditor sebagai objek penelitian.

3. Dalam penelitian Megiawan yang bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *Non Probability sampling* dengan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja Islam dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja Islam dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Namun secara parsial, hanya komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

¹⁵ Ratih L. Prajamukti, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap sikap Akuntan Pada Perubahan Organisasi". (Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015), h. ii.

¹⁶ Nino M. Febriantoro, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". (Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016), h. viii.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah bahwa penelitian terdahulu menggunakan karyawan secara keseluruhan sebagai objek penelitian sedangkan penelitian saat ini adalah menggunakan profesi yang lebih spesifik yakni internal auditor sebagai objek penelitian.

4. Dalam penelitian Taufiq yang dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan dengan etika kerja Islami sebagai variabel moderator. Populasi pada penelitian ini adalah CV. Arafah Group Sukoharjo sebanyak 60 karyawan. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda *moderated regresion analisys* (MRA) dan *analisys of variance* (ANOVA). Dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows*. Kriteria pengujian hipotesa menggunakan toleransi kesalahan (α) sebesar 0.05. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (didukung), etika bisnis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (didukung), etika kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (tidak didukung). Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa

etika kerja Islami memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan metode penulisan kuantitatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh sedangkan penelitian saat ini lebih menggunakan metode kualitatif yang ditujukan untuk memaparkan suatu analisis.

5. Dalam penelitian Sigit, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini merupakan karyawan *Baitul maal wat Tamwil* (BMT) di kabupaten Banjarnegara. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) *Path Modeling* dengan alat analisis *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.¹⁸

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan karyawan secara menyeluruh sebagai

¹⁷ Muhammad T. Hidayat, "Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator". (Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2009), h. ii.

¹⁸ Catur S. Hartanto, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara". (Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2016), h. ix.

objek penelitian, sedangkan penelitian saat ini menggunakan profesi yang lebih spesifik yakni internal auditor sebagai objek penelitian.

I. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, atau lembaga masyarakat.¹⁹

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta – fakta, sifat – sifat, ciri – ciri, serta hubungan antara unsur – unsur yang ada atau fenomena tertentu.²⁰

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 3 BMT di kota Metro, yaitu KJKS BMT Al – Ihsan, BMT Fajar, dan BMT Artha Buana Metro yang berlokasi di

¹⁹ Sumardi Suryabrata, “*Metodologi Penelitian*”, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h. 22.

²⁰ Kaelan, M.S, “*Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*”, (Yogyakarta: Paradigma), h. 58.

Kota Metro. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek yang mendukung agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber data nya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan nya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus group discussion* – FGD), dan penyebaran kuisioner.²¹ Data primer dalam penelitian ini adalah data yang langsung diperoleh dari KJKS BMT Al – Ihsan, BMT Fajar, dan BMT Artha Buana Kota Metro.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat di ambil dari berbagai

²¹ Sandu Siyoto & M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 58.

sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain – lain.²²

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode observasi yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²³

Jenis observasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi *non-participant*, yaitu peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari orang yang dijadikan sebagai subjek dan hanya sebagai pengamat independen.²⁴

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan dari narasumber.²⁵

²² *Ibid*, h. 59.

²³ Cholid Narbuko dan H Abu Chmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012, Cet.12), h.70.

²⁴ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 63.

²⁵ Cholid Narbuko dan H Abu Chmadi, *Op.Cit.* h. 83.

Wawancara yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terpimpin yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, dan sebagainya.²⁶

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang kemudian oleh peneliti akan ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi bukan sekadar jumlah pada objek atau subjek yang kemudian dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu.²⁷ Dalam penelitian ini populasinya adalah Internal Auditor pada 3 BMT di kota Metro yaitu BMT Al – Ihsan, BMT Fajar, dan BMT Artha Buana, yang berjumlah 10 orang.

b. Sampel

²⁶ Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan System*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 247.

²⁷ Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, 2013), h. 117.

Sampel adalah bagian suatu objek atau subjek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan karakteristik dari populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bias, tidak dapat dipercaya dan kesimpulan nya pun bisa keliru. Hal ini karena sampel tidak dapat mewakili populasi.²⁸ Suharsimi Arikunto mengatakan, apabila populasi nya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel sehingga penelitian nya merupakan penelitian populasi. Jika populasi nya besar maka diambil 10-15%.²⁹

Berdasarkan penelitian di atas, penulis menetapkan sampel 100% dari jumlah populasi yaitu 10 orang internal auditor yang terbagi pada 3 BMT, yaitu pada BMT Al-Ihsan, BMT Fajar, dan BMT Artha Buana.

6. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dapat dilakukan dengan cara :³⁰

- a. Editing (pemeriksaan data), yaitu mengoreksi apakah data sesuai dan yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar dan sudah sesuai atau relevan dengan masalah.
- b. Klasifikasi, pengelompokkan data sesuai dengan jenis dan penggolongannya setelah diadakan pengecekan.

²⁸ *Ibid*, h. 58.

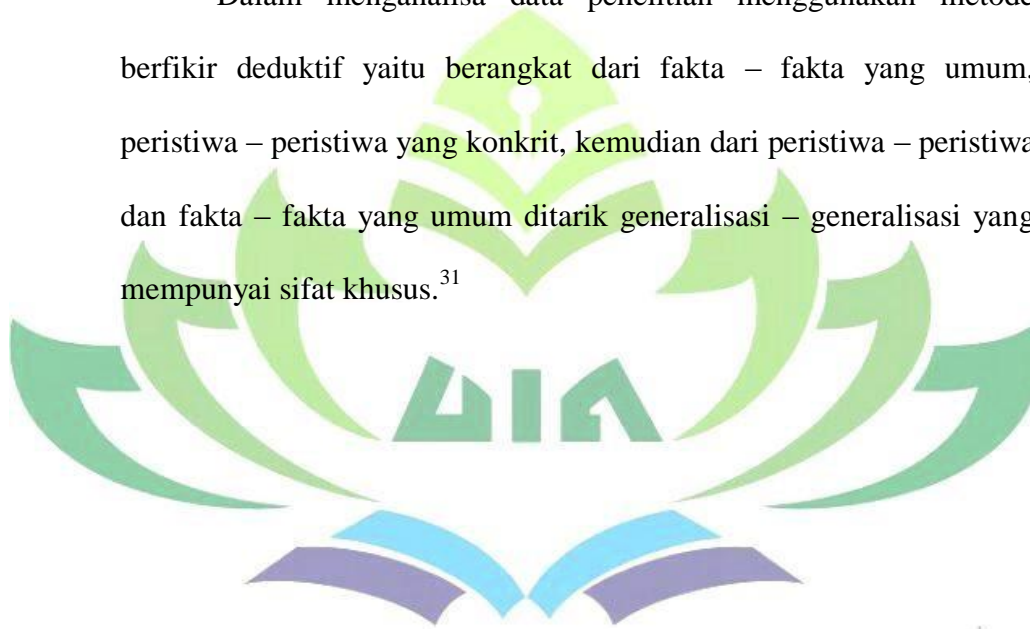
²⁹ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.* h. 104.

³⁰ Nasution, "*Metode Research*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 98.

- c. Interpretasi, adalah memberikan penafsiran terhadap hasil yang diperoleh melalui observasi sehingga memudahkan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan.

7. Analisa Data

Dalam menganalisa data penelitian menggunakan metode berfikir deduktif yaitu berangkat dari fakta – fakta yang umum, peristiwa – peristiwa yang konkrit, kemudian dari peristiwa – peristiwa dan fakta – fakta yang umum ditarik generalisasi – generalisasi yang mempunyai sifat khusus.³¹



³¹ Sutrisno Hadi, “*Metode Research*”, (Yogyakarta: Andi, 2002), h. 42.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja

1. Pengertian Etika Kerja

Etika (*Ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*) dimana keduanya adalah filsafat tentang adat kebiasaan. Moralitas berasal dari kata *mos*, yang dalam bentuk jamaknya (*mores*) berarti, adat istiadat atau, kebiasaan. Jadi, dalam pengertian ini, etika dan moralitas sama-sama memiliki arti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang telah diinstitusionalisasikan dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang tetap dan terulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana layaknya sebuah kebiasaan.³²

Ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika. Masing-masing konsep tersebut memiliki arti berbeda, yaitu:³³

- a. Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai/norma yang ada
- b. Moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai
- c. Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya.

³²Betri Sirajuddin dan Fadel Muhakko, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah di kota Palembang". *I – Economic*, Vol. 2 No. 2 (Desember 2016), h. 5

³³ *Ibid.*

Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai dengan nilai/norma yang ada.³⁴ Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai – nilai yang berkaitan dengan baik – buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.³⁵

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.³⁶

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju pasti akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antara nya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.³⁷

³⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: UPP-APM YKPN, 2004), h. 37.

³⁵ Toto asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 20012, Cet. 2), h. 15.

³⁶ Sinamo, Jansen, *Delapan etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h.

³⁷ *Ibid.*

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja (*work ethos*), yaitu sikap strategik terhadap diri dan lingkungan nya. Sifat strategik ini merupakan refleksi dari kehidupan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu kebutuhan ini akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia. Dalam ruang lingkup lain, sistem nilai budaya dapat dianggap sebagai suatu rangkaian dari konsep yang luas dan abstrak yang hidup dalam pikiran sebahian besar anggota masyarakat, tentang apa yang semestinya dianggap penting dan berharga dalam kehidupan.³⁸

Menurut Syaifullah, etos kerja adalah, *pertama* adalah sikap seorang atau suatu bangsa yang sangat mendasar tentang kerja, yang merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai – nilai ketuhanan (*ilahiyyah*). *Kedua*, etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja dan kerja yang dimaksud adalah kerja bermotif yang terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat material ataupun non material (*spiritual*).³⁹

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos/etika kerja adalah seperangkat norma positif yang digunakan untuk mengatur perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan secara professional, mendapatkan hasil secara maksimal serta meminimalisir kesalahan dalam bekerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan orang tersebut.

³⁸ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008), h. 69-70.

³⁹ Saifullah, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”. *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 3 No. 1 (Juni 2010), h. 55.

2. Aspek – Aspek Etika Kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja dengan maksimal dan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, kerja merupakan bentuk bhakti dan ketaqwaan kepada sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya kepada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan nya tapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.⁴⁰

Sedangkan menurut petty, etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performa kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

⁴⁰ Sinamo, Jensen, *Op.Cit.* h. 34.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal – hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul apabila individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seseorang dalam bekerja yaitu: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, afektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang dihubungkan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.⁴¹

3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Etika Kerja

Berikut faktor – faktor yang memengaruhi etos kerja, yaitu :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan memengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh – sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini disebut juga etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki

⁴¹ *Ibid.*

sistem dan nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan / Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumberdaya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk akan tercapai apabila kualitas pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan

keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya suatu etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai – nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri,, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Herzberg, dalam bukunya, (*Siagian*), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (*terinternalisasi*) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Dia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila dia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya

motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk di antara nya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator yang sesungguhnya, yang mana ketadaannya akan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Hal – hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai mencapai performa yang tinggi.⁴²

B. Etika Kerja Islam

⁴² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 29.

1. Konsep Dasar Etika Kerja Islam

Islam adalah agama yang mengajarkan untuk melakukan segala pekerjaan dengan semangat, melakukan segalanya dengan etos kerja yang tinggi, bahkan menyelesaikan segala pekerjaan dengan sesempurna mungkin. Namun dalam Islam juga di tekankan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan manusia tidak hanya dilakukan untuk mencari keuntungan atau kebahagiaan duniawi saja, tetapi juga keuntungan akhirat dimana setiap kita akan diminta pertanggung jawaban sesuai dengan apa yang kita perbuat di dunia. Sebagaimana Allah SWT berfirman:

وَاتَّبِعْ فِيمَا أَتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(QS. Al-qhasash: 77).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan dunia dan akhirat secara seimbang. Tidak boleh hanya duniawi saja dan melupakan akhirat. Sebaliknya pun begitu. Keduanya hendaknya dijalankan secara seimbang.

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam adalah :

a. Keesaan

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”(QS. Adh-Dhariyat: 56)

Dari konsep ini, maka Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial, dan keagamaan membentuk kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas.

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَقُولُ : يَا ابْنَ آدَمَ! تَفَرَّغْ لِعِبَادَتِي أَمْلَأْ صَدْرَكَ غِنًى وَأَسَدَّ فَقْرَكَ وَإِنْ لَا تَفْعَلْ مَلَأْتُ يَدَكَ شُغْلًا وَلَمْ أَسَدَّ فَقْرَكَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah Ta’ala berfirman, ‘Wahai anak Adam!, beribadahlah sepenuhnya kepadaKu, niscaya Akuenuhi (hatimu yang ada) di dalam dada dengan kekayaan dan Akuenuhi kebutuhanmu. Jika tidak kalian lakukan niscaya Akuenuhi tanganmu dengan kesibukan dan tidak Akuenuhi kebutuhanmu (kepada manusia)” (HR. Al-Hakim)

Hadits di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk mengutamakan beribadah dan sepenuhnya kepada Allah SWT, meluangkan waktu dan meninggalkan pekerjaan apabila sudah masuk waktu beribadah kepada Allah SWT, maka Allah SWT akan mencukupkan rezeki manusia di dunia, sebaliknya jika seseorang mengabaikan beribadah kepada Allah SWT maka Allah SWT akan memberi kesibukan kepada manusia dan tidak akan memenuhi kebutuhan atau rezeki nya.

b. Keseimbangan (keadilan)

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruhan aspek kehidupan, termasuk kehidupan

berekonomi. Prinsip ini mengarah pada pelaku keuangan syari'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonomi nya tidak menimbulkan kerugian (*mudharat*) bagi orang lain.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”(QS. An-Nahl: 90).

Dalam kaitan nya dengan etika kerja Islam, konsep keseimbangan ini mengarah pada keseimbangan antara hak dan kewajiban seseorang dalam bekerja, dimana seorang muslim harus mengerjakan kewajiban pekerjaan sesuai dengan apa yang telah di anamat kan kepadanya untuk kemudian ia memperoleh hak dari apa yang telah ia kerjakan.

c. Kehendak Bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah SWT dan sebagai Khalifah Allah SWT di muka bumi.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ ٤٦

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal yang saleh maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, maka (dosanya) untuk dirinya sendiri; dan sekali-kali tidaklah Rabb-mu menganiaya hamba-hamba-Nya”(QS. Fushilat:46)

Allah SWT memberikan kebebasan kepada manusia di bumi untuk menentukan pilihan nya. Setiap manusia harus mampu

menentukan sikap dan tindakan nya secara bebas tanpa tekanan dari pihak manapun, karena setiap tindakan dan sikap yang di ambil setiap manusia akan dipertanggung jawabkan masing-masing.

d. Tanggung Jawab

Secara logis, konsep ini berhubungan erat dengan konsep kehendak bebas, dia menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukan nya.

قُلْ أَغْيَرَ اللَّهُ آبِغِي رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُم مَّرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ١٦٤

Artinya: "Katakanlah: "Apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah SWT, padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan"'. (QS. Al-an'am: 164).

Dalam hadits dijelaskan tentang tanggung jawab sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: "Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya." (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadits di atas juga menjelaskan betapa sikap tanggung jawab adalah sikap yang sangat penting yang harus dimiliki setiap muslim. Setiap orang akan dimintai pertanggung jawaban nya oleh Allah SWT kelak di akhirat atas apa yang telah ia perbuat sebelum nya di dunia.

e. Kebajikan (Ihsan)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebajikan dan kejujuran.

Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Dalam konteks bisnis kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).⁴³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ ١٠٢

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah SWT sebenar-benar takwa kepada-Nya; dan janganlah sekali-kali kamu mati melainkan dalam keadaan beragama Islam”*(QS. Al-Imran:102)

Dalam konsep etika kerja Islam yang dimaksud dengan kebajikan adalah niat, sikap, dan perilaku. Setiap muslim yang bertaqwa dalam artian yang sebenar-benar nya pastilah mampu melakukan setiap perintah Allah SWT dan Menjauhi segala larangan nya.

2. Prinsip atau Ciri Etika Kerja Islam

Toto asmara dalam bukunya Membudayakan Etos Kerja Islami, menyampaikan ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos

⁴³ Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), h. 17.

kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah laku nya. Adapun ciri – ciri tersebut adalah sebagai berikut⁴⁴:

a. Disiplin terhadap waktu

Seorang muslim harus disiplin terhadap waktu. Menghargai waktu adalah hal yang penting. Bagi seorang muslim waktu adalah pemberian Allah SWT yang paling berharga yang diberikan kepada semua orang secara merata. Sedikit waktu yang kita lalui tidak akan bisa kembali lagi. Allah SWT berfirman :

وَالْعَصْرِ ۝ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَصَّوْا بِالْحَقِّ وَتَوَصَّوْا بِالصَّبْرِ ۝ ٣

Artinya: “Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (QS. Al-Asr: 1-3).

Allah SWT menjelaskan dalam surat tersebut tentang pentingnya dalam hidup manusia, manusia diperintahkan untuk menggunakan waktu nya sebaik mungkin dan tidak menyia-nyaiakan waktu nya selama hidup di dunia, baik untuk beribadah maupun bekerja.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Pribadi muslim mampu melihat realitas dari pengalaman nya, mampu pula merangkum dan melakukan berbagai improvisasi untuk mengelola tantangan atau tekanan menjadi satu kekuatan. Keuletan menjadi suatu modal yang besar untuk menghadapi tantangan dan tekanan.

⁴⁴ Toto asmara, *Op.Cit.* h. 73-124.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ١٣٩

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”(QS. Al-imran: 139).

Dalam ayat tersebut Allah SWT mengingatkan manusia untuk selalu berusaha dan berfikir positif dalam setiap masalah yang dihadapi dan lebih memaksimalkan potensi atau kelebihan yang ada di dalam diri manusia agar tidak menjadi pribadi yang mudah menyerah.

c. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, sikap tidak jujur pada perusahaan dapat merugikan orang banyak, bukan hanya perusahaan, tapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga masyarakat, dll. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْكَذِبُونَ ١٠٥

Artinya: “Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang-orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah SWT, dan mereka itulah orang-orang pendusta”. (QS. An-Nahl: 105).

Ayat di atas menjelaskan bahwasan nya seorang muslim tidak lah diizinkan berperilaku dusta. Seorang muslim yang beriman adalah orang yang berperilaku jujur dalam setiap perkataan maupun perbuatan nya.

d. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta dia

ingin menunaikan nya dalam pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

قُلْ أَغْيَرَ اللَّهُ أَبْغِي رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ
١٦٤

Artinya: "Katakanlah: "Apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah SWT, padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan"". (QS. Al-an'am: 164).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT menjanjikan setiap orang akan mempertanggung jawabkan perbuatan nya masing-masing. Baik dan buruk perbuatan yang dilakukan seseorang maka akan ia pertanggung jawabkan sendiri kelak di hadapan Allah SWT.

e. Konsekuen dan Berani menghadapi tantangan

Orang-orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosi nya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinan. Bagi mereka hidup adalah pilihan (*life is a choise*) dan setiap pilihan adalah tanggung jawabnya sendiri. Allah SWT sangat membenci orang yang berperilaku tidak konsekuen, tidak melakukan sesuatu yang telah dikatakan atau di perisapkan sebelumnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ۚ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝٣

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan. Amat besar kebencian di sisi Allah SWT bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan”* (QS. Ash-shaff: 2-3).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT sangat membenci orang-orang yang mengatakan sesuatu namun ia tidak mengerjakannya. Seorang yang beriman haruslah konsekuen dengan apa yang sudah pernah ia katakan sebelum nya.

C. Profesionalisme

1. Pengertian Profesional

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seseorang mengaku sebagai seorang yang profesional, maka ia harus dapat menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Bicara mengenai profesionalisme yang di artikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila memiliki ciri standard teknis atau etika suatu profesi.⁴⁵

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat ,ulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requerment*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan

⁴⁵ Poerwopuspito, F.X. Oerip.S dan T.A. Tatag Oetomo, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*, (Jakarta: Grasindo, 2000), h. 246.

seseorang merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.⁴⁶

Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dapat dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaan nya. Semua itu membuat istilah profesional identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.⁴⁷

Gambaran seseorang yang profesionalisme dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, kewajbann social, kemandirian, keyakinan terhadap praturan profesi, dan hubungan dengan sesama profesi.⁴⁸

Berikut penjelasan lima dimensi profesionalisme, sebagai berikut :

1. Pengabdian Pada Profesi (*Dedication*) Dicerminkan dalam dedikasi profesional melalalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Pekerjaan di definisika sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mmencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai konpensasi utama yang di harapkan adalah kepuasan rohaniiah dan kepuasan material.

⁴⁶ Kurniawan Agung, *Transformasi Pelayanan Publik*, (Yogyakarta: Pembaharuan, 2005), h. 74.

⁴⁷ David H Meister, *Profesionalisme Sejati*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), h. 56.

⁴⁸ Restuningdiah, "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No. 3 (November 2009), h. 70.

2. Kewajiban Sosial (*Social Obligation*) suatu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh professional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*Autonomy Demands*) suatu pandangan bahwa seseorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Sikap ada campuran tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara professional.
4. Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi (*Belieft in Self-Regulation*) suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan Sesama Profesi (*Professional Community Affiliation*) Berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai ide utama pekerjaan.⁴⁹

2. Profesionalisme Dalam Islam

Ajaran islam sebagai agama yang universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi umat muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifah, yang mengatur dengan baik bumi dan seisinya. Pesan-pesan tersebut sangat mendorong bagi setiap muslim untuk berbuat

⁴⁹ Betri Sirajuddin dan Fadel Muhakko, *Op.Cit.* h. 8.

dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin, dan tekun.

Aspek profesionalisme ini amat penting bagi seorang pekerja. Maksudnya adalah kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsipnya (keahlian). Pekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat-sifat amanah, kuat, berakhlak dan bertaqwa, namun dia harus pula mengerti dan menguasai benar pekerjaannya. Pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Isra' ayat

36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا ٣٦

Artinya: *"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya"* (QS. Al-Isra':36)

Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai kesemerawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktifitas. Hal-hal ini tentunya jelas akan menyebabkan juga terjadi kebangkrutan total yang tidak diinginkan.

Akhlak dalam Islam diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme kerja dan untuk mengetahui bagaimana profesionalisme

kerja dalam islam dapat dilihat dari etos kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang di emban nya.

Karena budaya kerja islam bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah di kehidupan nya menuju jalan yang lurus, semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah SWT, di jalan Allah SWT, dan untuk Allah SWT).

D. Profesi Internal Auditor

1. Pengertian Internal Auditor

Auditing adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur melalui suatu entitas ekonomi yang dilakukan oleh seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria – kriteria yang telah ditentukan. Auditing seharusnya dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten.⁵⁰

Internal auditor adalah auditor ysng dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk mengaudit bagi kepentingan direksi dan/atau komisaris.⁵¹

Bagian audit bagi suatu perusahaan bisa beranggotakan lebih dari seratus orang dan biasanya bertanggung jawab langsung pada presiden direktur, direktur eksekutif, atau kepada komite audit dari dewan atau

⁵⁰ Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley, *Auditing Dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi* (Edisi ke-15) (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014), h.1.

⁵¹ Islahuzzaman, *Istilah – Istilah Akuntansi dan Aditing*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 190.

komisaris. Pada BUMN, auditor intern berada dibawah SPI (Satuan Pengawasan Intern).

Tugas auditor intern bermacam – macam tergantung pada atasan nya. Ada bagian audit yang hanya terdiri dari satu atau dua orang, yang sebagian besar tugasnya melakukan audit ketaatan secara rutin. Bagian audit lain nya barangkali berjumlah beberapa staf yang mempunyai tugas berbeda – beda, termasuk juga hal – hal diluar akuntansi. Pada tahun – tahun terakhir banyak auditor intern yang terlibat dalam audit operasional.

Untuk menjalankan tugas dengan baik, auditor intern harus berada di luar fungsi lini suatu organisasi, tetapi tidak terlepas dari hubungan atasan bawahan seperti lain nya. Auditor intern wajib memberikan informasi yang berharga bagi manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Biasa nya pihak – pihak ekstern enggan memanfaatkan informasi dari auditor intern karena independensinya yang terbatas. Keterbatasan independensi ini merupakan perbedaan utama antara auditor intern dan akuntan publik.⁵²

Audit internal merupakan suatu fungsi penilaian dalam suatu organisasi untuk mempelajari dan menilai kegiatan – kegiatan perusahaan sehingga dapat memberikan saran kepada manajemen agar dapat meningkatkan efektifitas suatu perusahaan.⁵³

2. Tujuan, Fungsi dan Ruang Lingkup Internal Auditor

⁵² Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley, *Op.Cit.* h. 7.

⁵³ Rahmat Arief, “Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 (Mei 2016), h. 75

Audit internal bertujuan untuk membantu semua bagian perusahaan agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien. Audit internal akan memberikan penilaian, pandangan ataupun saran – saran yang akan dapat membantu semua bagian. Tujuan pelaksanaan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.⁵⁴

Sedangkan fungsi audit internal menurut Tampubolon fungsi audit internal adalah sebagai berikut : “fungsi audit internal lebih berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen butuh kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang”.⁵⁵

Fungsi audit internal adalah salah satu persyaratan *check and balance* untuk terlaksananya tata kelola yang baik (*good governance*). Fungsi audit internal yang dijalankan secara sehat dan objektif dengan kemampuan untuk mengidentifikasi permasalahan pengendalian risiko serta kewenangan untuk menindaklanjutinya, adalah hal mendasar bagi praktik terbaik pelaksanaan tanggungjawab top manajemen.⁵⁶

Sawyer menyebutkan fungsi audit internal bagi manajemen sebagai berikut:⁵⁷

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Rahmat Arief, “Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 (Mei 2016), h. 75, mengutip Robert Tampubolon. *Risk and Systems-Based Internal Audit* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005). h. 1.

⁵⁶ Rahmat Arief, *Op.Cit.* h.75-76.

⁵⁷ Rahmat arief, “Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 (Mei

- a. Mengawasi kegiatan yang tidak dapat diawasi sendiri oleh manajemen puncak
- b. Mengidentifikasi dan meminimalkan risiko
- c. Memvalidasi laporan ke manajemen senior
- d. Membantu manajemen pada bidang – bidang teknis
- e. Membantu proses pengambilan keputusan
- f. Menganalisis masa depan bukan hanya untuk masa lalu
- g. Membantu manajer untuk mengelola perusahaan

Ruang lingkup audit internal menurut Hiro Tugiman adalah sebagai berikut: “Ruang lingkup pemeriksaan internal menilai keefektifan sistem pengendalian internal serta mengevaluasi terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan”.⁵⁸

Menurut Akmal terdapat beberapa lingkup pekerjaan audit internal yaitu: “Lingkup pemeriksaan internal adalah sebagai berikut:

- a. Mereview keandalan dan integritas informasi.
- b. Mereview kesesuaian atau ketaatan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan undang – undang
- c. Mereview alat untuk melindungi aktiva dan memverifikasi keberadaan aktiva

2016), h. 76., mengutip Sawyer’s. *Audit Internal Sawyer*. (Jakarta: Salemba Empat, Edisi Kelima, 2005) h. 32.

⁵⁸ Rahmat Arief, “Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 (Mei 2016), h.76, mengutip Hiro Tugiman. *Standar Profesional Audit Internal* (Yogyakarta: Kanisius, 2006) h. 99.

- d. Menilai penggunaan sumberdaya apakah sudah ekonomis dan efisien
- e. Mereview operasi atau program untuk menetapkan apakah hasilnya sejalan dengan sasaran dan tujuan nya dan apakah telah dilaksanakan sesuai dengan rencananya”.⁵⁹

E. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT)

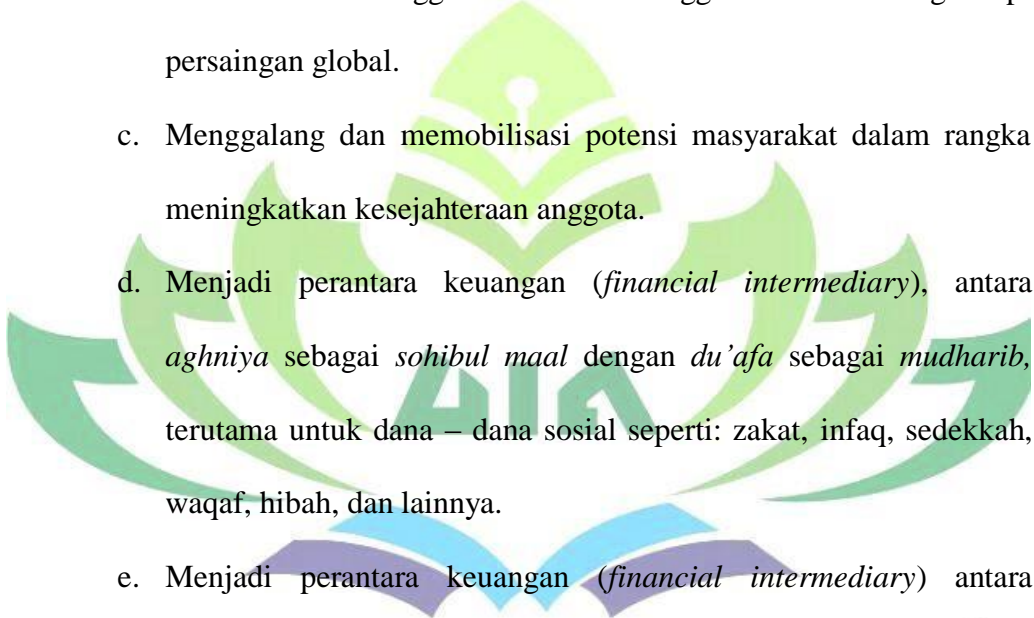
1. Pengertian *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

Bmt adalah *Baitul Mal wat Tamwil*, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip – prinsip syariah. *Baitul mal wat Tamwil* balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al – mal wa al – tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha – usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, *baitul mal wat tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkan nya sesuai aturan dan amanatnya.⁶⁰

Huda dan Heikal menyebutkan fungsi *baitul mal wat tamwil* (BMT) dalam rangka mencapai tujuan nya, BMT berfungsi sebagai berikut :

⁵⁹ Rahmat Arief, “Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Aaudit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 (Mei 2016), h.76, mengutip Akmal. *Pemeriksaan Intern*, (Indeks, Indonesia, 2006) h. 10.

⁶⁰ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Cet. Ke-2) (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), h. 451-452.

- 
- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota melalui pembinaan usaha kecil.
 - b. Meningkatkan kualitas SDM anggota menjadi lebih profesional dan Islami sehingga utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
 - c. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
 - d. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*), antara *aghniya* sebagai *sohibul maal* dengan *du'afa* sebagai *mudharib*, terutama untuk dana – dana sosial seperti: zakat, infaq, sedekkah, waqaf, hibah, dan lainnya.
 - e. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pemilik dana (*sohibul maal*), baik sebagai pemodal ataupun penyimpan dengan pengguna dana (*mudharib*) untuk pengembangan usaha produktif.

2. Landasan Hukum BMT

Sebagai lembaga bisnis, BMT mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam seperti usaha perbankan yang menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya pada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Konsep BMT sudah jelas di dalam Al – Quran surah Al – Baqarah ayat 261 yang mengumpamakan nafkah yang dikeluarkan oleh orang –

orang yang menafkahi hartanya di jalan Allah SWT adalah serupa dengan sebutir benih yang tumbuh menumbuhkan tujuh butir yang dapat di artikan : Allah SWT melipatgandakan ganjaran bagi orang – orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah SWT, jika di artikan dengan BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT sebagai lembaga yang menafkahkan hartanya di jalan Allah SWT dengan memberikan pembiayaan untuk mensejahterakan kehidupan anggotanya. Konsep BMT dalam Q.S Al – Baqarah ayat 261 sebagai berikut :

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سَنَابِلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ۚ ٢٦١

Artinya : “Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah SWT adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah SWT melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah SWT Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui” (Q.S. Al – Baqarah : 261)

Sesuai dengan ayat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa BMT ini digunakan untuk kemaslahatan umat, yaitu dengan menjalin silaturahmi dengan mengadakan kerjasama bagi hasil dengan cara membagikan keuntungan yang diperoleh sesuai dengan motif berdirinya BMT yaitu selain untuk mendapatkan laba juga motif sosial yaitu saling tolong menolong dengan anggotanya.

Selain berdasarkan hukum ayat Al – Qur’an BMT juga memiliki landasan hukum Undang – Undang yang mendasari hukum legalitas BMT di Indonesia. Berdasarkan landasan hukum, belum ada

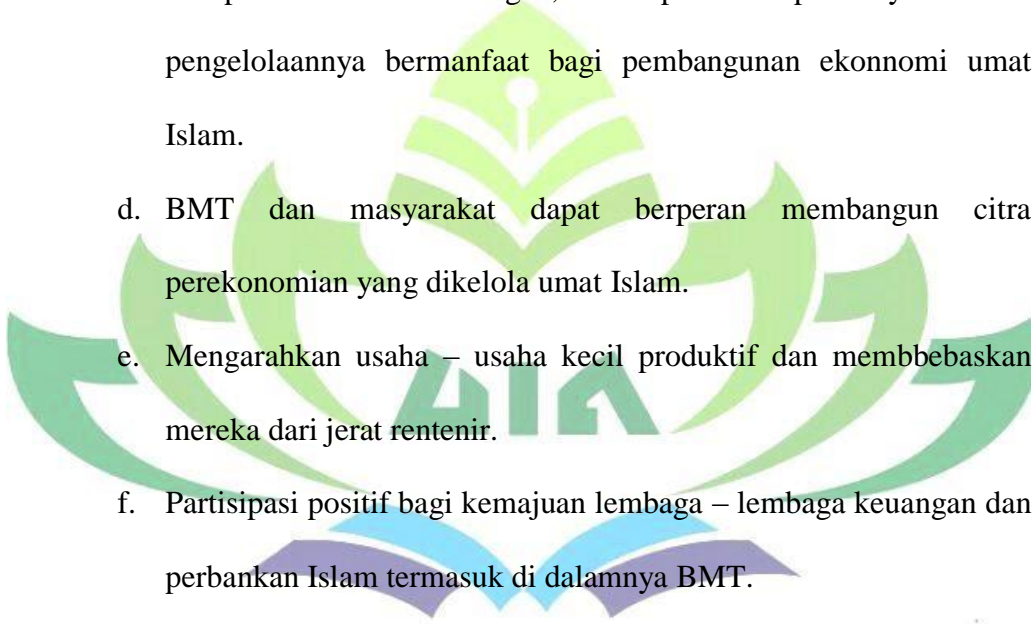
landasan hukum yang mengatur secara spesifik tentang BMT, hanya saja banyak BMT yang memilih badan hukum koperasi yaitu Undang – Undang No. 25 tahun 1992 tentang koperasi yang telah diubah menjadi Undang – Undang No. 17 tahun 2012 tentang koperasi. KEPMEN nomor 19/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah (KJKS). Aturan hukum tersebut selanjutnya dijabarkan dalam petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta standar operasional prosedur dan standar operasional manajemen yang tunduk pada PERMEN Nomor 325/PERMEN/M.KIKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah, dan Fatwa DSN maka keberadaan BMT menjadi organisasi yang telah sah dan legal.

3. Manfaat *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

Menurut Suhendi, manfaat dan tujuan BMT sebagai lembaga pengelola dana masyarakat dalam skala kecil menengah menawarkan jasa dalam bentuk kredit dan pembiayaan kepada masyarakat. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari pelayanan BMT adalah sebagai berikut:⁶¹

- a. Meraih keuntungan bagi hasil dari investasi dengan cara syariah

⁶¹ Rini Hayati Lubis, “Peranan Baitul Mal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatera Utara”. *Jurnal Dosen Febi IAIN Padang Sidempuan*, Vol. 3, No. 2 (Desember 2015), h. 121.

- 
- b. Pengelolaan dana berdasarkan nilai – nilai keadilan dan kejujuran akan menjadikan setiap simpanan dan pinjaman di BMT aman baik secara syar’i maupun ekonomi.
 - c. Komitmen pada ekonomi kerakyatan, dimana BMT membuat setiap transaksi keuangan, memperoleh pembiayaan dan pengelolaannya bermanfaat bagi pembangunan ekonomi umat Islam.
 - d. BMT dan masyarakat dapat berperan membangun citra perekonomian yang dikelola umat Islam.
 - e. Mengarahkan usaha – usaha kecil produktif dan membebaskan mereka dari jerat rentenir.
 - f. Partisipasi positif bagi kemajuan lembaga – lembaga keuangan dan perbankan Islam termasuk di dalamnya BMT.

4. Prinsip – Prinsip *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

Adapun prinsip – prinsip utama *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT), yaitu:⁶²

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Dengan mengimplementasikan prinsip – prinsip syariah dan muamalah Islam dalam kehidupan nyata.

⁶² Andi Soemitra, *Op.Cit.* h. 453.

- b. Keterpaduan (*kaffah*) dimana nilai – nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, praktif, progresif, adil dan berakhlak mulia.
- c. Kekeluargaan (kooperatif)
- d. Kebersamaan
- e. Profesionalisme, dan
- f. Istiqomah

5. Sistem Operasional *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

Dalam operasionalnya, BMT dapat menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha, baik yang berhubungan dengan keuangan maupun non- keuangan. Adapun jenis – jenis usaha BMT yang berhubungan dengan keuangan dapat berupa:⁶³

- a. Setelah mendapatkan modal awal berupa simpanan pokok khusus, simpanan pokok, dan simpanan wajib sebagai modal dasar BMT, selanjutnya BMT memobilisasi dana dengan mengembangkan nya dalam aneka simpanan sukarela (semacam tabungan umum) dengan berdasarkan akad *mudharabah* dari anggota berbentuk :
 - 1) Simpanan biasa
 - 2) Simpanan pendidikan
 - 3) Simpanan haji
 - 4) Simpanan umrah
 - 5) Simpanan qurban

⁶³ *Ibid*, h. 463.

- 6) Simpanan idul fitri
- 7) Simpanan walimah
- 8) Simpanan akikah
- 9) Simpanan perumahan (pembangunan dan perbaikan)
- 10) Simpanan *mudharabah* berjangka (semacam deposito 1,3,6,12 bulan)

b. Dengan akad *wadi'ah* (titipan tidak berbagi hasil), diantaranya:

- 1) Simpanan *yad al – amanah*, titipan dana zakat, infak, dan sedekah untuk disampaikan kepada yang berhak.
- 2) Simpanan *yad ad – dhamanah*, giro yang sewaktu – waktu dapat diambil oleh penyimpan.

c. Kegiatan pembiayaan/Kredit usaha bawah (mikro) dan kecil, antara lain dapat berbentuk:

- 1) Pembiayaan *mudharabah*, yaitu pembiayaan total dengan mekanisme bagi hasil
- 2) Pembiayaan *musyarakah*, yaitu pembiayaan bersama dengan menggunakan mekanisme bagi hasil.
- 3) Pembiayaan *murabahah*, yaitu pemilik suatu barang tertentu yang dibayarkan pada saat jatuh tempo.
- 4) Pembiayaan *bay'bi saman ajil*, yaitu pemilikan suatu barang tertentu dengan mekanisme pembayaran cicilan.
- 5) Pembiayaan *qardh al – hasanah*, yaitu pinjam tanpa adanya tambahan pengambilan kecuali sebatas biaya administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley, *Auditing Dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi* (Edisi ke-15) Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014
- Betri Sirajuddin dan Fadel Muhakko, Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah di kota Palembang. *I – Economic*, Vol. 2 No. 2 Desember 2016
- Catur S. Hartanto, Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2016
- Cholid Narbuko dan H Abu Chmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, Cet.12 Diniyah, 2002
- Islahuzzaman, *Istilah – Istilah Akuntansi dan Auditing*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Islahuzzaman, Ruang Lingkup Tugas Internal Auditor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 Agustus 2005
- Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008
- K. H Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Cet: 1) Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Kaelan, M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat* Yogyakarta: Paradigma
- M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Muhammad T. Hidayat, Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2009
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami* Yogyakarta: UPP-APM YKPN, 2004
- Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*,

Jakarta: Salemba

N. Idah Fatmawati, "Kasus Suap Moge, KPK Panggil Internal Auditor Jasa Marga" (On – line), tersedia di : <https://m.detik.com/news/berita/d-3746315/kasus-suap-moge-kpk-panggil-kepala-audit-internal-jasa-marga>, 19 Oktober 2017

Nafilah Lailatirrohmah, Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan *Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2014

Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Nino M. Febriantoro, Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016

Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012

Rahadian P. Tranggono, Andi Kartika, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15 No. 1 Maret 2008

Rahmat Arief, Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Keuangan Yang Dilakukan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 1 Mei 2016

Ratih L. Prajamukti, Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap sikap Akuntan Pada Perubahan Organisasi. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015

Restuningdiah, Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No. 3 November 2009

Rini Hayati Lubis, Peranan Baitul Mal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatera Utara. *Jurnal Dosen Febi IAIN Padang Sidempuan*, Vol. 3, No. 2 Desember 2015

Saifullah, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 3 No. 1 Juni 2010

Sandu Siyoto & M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015

Sinamo, Jansen, *Delapan etos Kerja Profesonal*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011

Sri Suketi Adi Wimarta, adi sunaryo, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005

Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, 2013

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan System* Jakarta: Rineka Cipta, 2010

Suryabrata Sumardi *Metodologi Penelitian* Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009.

Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta: Andi, 2002

